RESOLUCION de 28 de junio de 1988, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se anuncio la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 3529/87 contra los Decretos 390/86, de 10 de diciembre; 391/86, de 10 de diciembre y 395/86, de 17 de diciembre.

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territoriol de Sevilla, comunicondo la interposición del recurso contencioso-administrativo n° 3529/87, interpuesto por Dª Ana Mª Martínez Tirado, contra los Decretos 390/86, de 10 de diciembre, por el que se regulo la eloboroción y aplicación de la relación de puestos de trabajo; 391/86, de 10 de diciembre, por el que se regulan transitoriamente determinados aspectos de la promoción profesional y pravisión de puestas de trobajo y 395/86, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la relación de puestos de trabaja de la Junta de Andalucía.

HE RESUELTO:

1°. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrotivo n° 3529/87 contra los Decretos anteriormente citados.

2°. Ordenar la publicación de la presente Resalución en el Boletín Oficiol de la Junto de Andalucía.

Sevilla, 28 de junio de 1988.– El Director General, José Luis Roldán Murillo.

CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

ACUERDO de 14 de junio de 1988, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifico el odoptado por el Consejo Rector del Instituto de Fomento de Andalucío, relotivo o la empresa Movisur, SA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 L) del Reglamento General del Instituto de Fomento de Andalucío, aprobodo por Decreto 122/1987, de 6 de mayo, el Consejo de Gobierno en su reunián del día 14 de junio de 1988, ha acordado ratificar el acuerdo del Consejo Rector del citado ente público que a continuación se transcribe:

A C U E R D O

Empresa: Mavisur, S.A.

1°. El Instituto adquirirá al BCI los activos productivos de Victoriano Villar, S.A., por un importe de 155 Millones de Pesetas, a cuyo efecto la citada entidad financiera ya ha adquirido el compromiso de venta adoptado por su Consejo de Administración el 28 de diciembre de 1987.

2°. Los indicodos activos serán transmitidos a la persona física o jurídica que este Instituto designe, y en este caso a Mavisur, S.A., por el citado importe de 155 Millones de Pesetas.

3°. Para materiolizar la operación anterior se concederá por parte del Instituto un préstamo a Mavisur, S.A. por el repetido imparte, con un plazo de amortización de 8 años y al 11% de interés anual, con dos años de carencia y amortizaciones semestrales proparcionales.

sevilla, 14 de junio de 1988

JOSE RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA
Y CAMOYAN
Presidente de la Junta de Andalucía

JOSE MARIA ROMERO CALERO
Consejero de Fomento y Trabajo

ACUERDO de 28 de junio de 1988, del Consejo de Gabierno, por el que se ratifica el odoptado por el Consejo Rector del Instituto de Fomento de Andalucía, relotivo o la concesión de aval o la Sociedad Anónima Industrias Cárnicas Cordobesas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 L) del Reglamento General del Instituto de Fomenta de Andalucía, aprobado por Decreto 122/1987 de 6 de mayo, el Consejo de Gobierno en su reunión del día 28 de junio de 1988, ha acordado ratificar el acuerdo del Consejo Rector del citado ente público así como autorizar el objeto del mismo que a continuación se transcribe:

A C U E R D O

Empresa: Industrias Cárnicas Cordobesas, S.A. (ICCOSA)
Tipo de aperación: Aval con cargo al Convenio suscrito entre lo Consejería de Agricultura y Pesca y el Instituto de Fomento de Andalucía.
Característicos del aval:
Importe: 150.000.000 Ptas. (Ciento Cincuenta Millones de Pesetas) de principal más sus accesorías de intereses, comisiones y gastos.
Entidad financiera: Caja Provincial de Ahorras de Córdobo.
Plazo de amortización: 6 años.
Carencia: -
Tipo de interés: 13,75%
Comisión: 1,2% anual, siendo la correspondiente al primer año de 1.800.000 ptas. (Un Millón Ochacientas Mil Pesetas).
Contragarantías: Personal y solidaria de los socios.
Observaciones: La cuantía del aval, menor que lo solicitud, viene determinada por los topes máximos establecidos en la estipulación 4º del Convenio suscrita entre la Consejería de Agricultura y Pesca y el Instituto de Fomento de Andalucía.
La Sociedad Cooperativo se compromete a reducir el importe del préstomo y por consiguiente del aval cuando perciba lo subvención que tiene pendiente del Gran Area de Expansión Industrial de Andalucía (GAEIA) y FEOGA.

Sevillo, 28 de junio de 1988.

JOSE RODRIGUEZ DE LA BORBOYA
Y CAMOYAN
Presidente de la Junta de Andalucia

JOSE Mº ROMERO CALERO
Consejero de Fomento y Trabajo

ACUERDO de 13 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trobajo de ámbito interprovincial, de lo empreso Huelvo Farmacéutica, S.A.

Visto el Texto del Convenia Colectiva de Trabajo de lo Empresa Huelva Farmacéutica, S.A.- HUFASA recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 3 de junio de 1988, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 3 de marzo de 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trobajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabojo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre trapaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trobajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segunda. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junto de Andalucío.

Sevilla, 13 de junio 1988.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA HUFASA

P R E A M B U L O

El objetivo del presente Convenio Colectivo es la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores,en función y cuantía de la situación

social,económica y laboral que la Empresa posee,el incremento de la productividad y el fortalecimiento de las relaciones en el ámbito de la Empresa.

ARTICULO 1º.AMBITO TERRITORIAL

Este convenio se aplicará exclusivamente a las actividades de Distribución Farmacéutica que desarrolla la Empresa HUFASA,afectando a todas sus Sucursales.

ARTICULO 2º.AMBITO PERSONAL

Las disposiciones de este convenio afectarán a todo el personal que figura en la plantilla de esta Empresa en el momento de su firma,y a los que ingresen con posterioridad a la misma.

ARTICULO 3º.VIGENCIA

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 1.988 hastael 31 de Diciembre de 1.989,con independencia de la fecha de su publicación en el Boltín Oficial correspondiente.

ARTICULO 4º.DENUNCIA Y PRORROGA

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquier de las partes firmantes, mediante escrito dirigido a la otra,del que se acusará recibo,en el que se haga constar la denuncia del anterior convenio y la voluntad de negociar un nuevo convenio colectivo.
Dicha denuncia debe realizarse con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a la extinción del convenio.
De no existir denuncias por alguna de las partes,el convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales,incrementándose las Tablas Salariales automáticamente,de acuerdo con el Indice de Precios al Consumo operado en los doce meses anteriores a su revisión,según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya.

ARTICULO 5º. COMPENSACION Y ABSORCION

Las mejoras económicas establecidas por este convenio,son compensables y absorbibles en su totalidad con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria,o por otros convenios colectivos de trabajo.

ARTICULO 6º. GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio,manteniéndose las mismas estrictamente "ad personam" y entendiéndose siempre como situaciones laborales más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

ARTICULO 7º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

El convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

ARTICULO 8º. COMISION PARITARIA

La comisión paritaria actuará como órgano de interpretación,arbitraje,conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.

Estará integrada por los miembros del Comité General previsto en el artículo 41º de este convenio,en representación de la parte social y por igual número de miembros por la parte empresarial,elegidos por la Dirección de la Empresa.
Los acuerdos que adopte esta Comisión habrán de serlo por unanimidad de la representación social y de la económica,entendiéndose que la existe en cada representación cuando la mayoría simple de cada una de ellas preste su conformidad el tematratsdo.Los acuerdos de esta comisión vincularán a ambas partes con el valor y eficacia de anexos al presente convenio.
En el supuesto de que no se llegase a un acuerdo sobre cualquiera de las materias planteadas,cada parte podrá ejercitar los derechos que la normativa vigente en cada momento le otorgue para la resolución del problema planteado ante la jurisdicción competente.

ARTICULO 9º. CATEGORIAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales serán las establecidas en la vigente Ordenanza Laboral de Comercio.
La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo,señalando el número de trabajadores que corresponde a cada categoría profesional.

ARTICULO 10º. CONTRATACION TEMPORAL

Cuando la dirección de la empresa se vea en la necesidad de contratar personal,con carácter eventual,interino o indefinido,lo comunicará al comité de empresa o delegados de personal,y ofertará el puesto de trabajo a los trabajadores que hayan cesado en la empresa por expediente de regulación de empleo.
El trabajador que acepte la oferta,deberá estar cualificado para el desempeño de la función de dicho puesto de trabajo.Si concurrieran más de un trabajador para el puesto de trabajo ofertado,la adjudicación se realizará previo concurso oposición.

ARTICULO 11. ASCENSOS

Los ascensos del personal de HUFASA se realizarán de acuerdo con las normas siguientes:

1º.-Para todas las vacantes que se produzcan y cuyo ascenso no esté previsto en el apartado quinto,las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto en el tablón de anuncios,y de cuya convocatoria la dirección la habrá comunicado oportunamente al comité de empresa o delegados de personal.

2º.-En la convocatoria de las vacantes,tienen que figurar obligatoriamente las pruebas a que serán sometidos los aspirantes,así como el lugar y fecha donde tendrán lugar dichas pruebas.Se deberá dar un plazo mínimo de quince días para que los candidatos presenten su solicitud.

3º.-La composición del tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante previamente convocada en concurso-oposición,serán las siguientes:
a).Un presidente,que será designado por la dirección de la empresa.
b).Dos vocales designados por la empresa,de los cuales uno de ellos será el jefe del departamento donde se haya producido la vacante.
c).Dos vocales designados por el comitá de empresa o delegados de personal,de los cuales uno será representante de los trabajadores y el otro del seno de éstos.
Tanto el vocal de los representantes de los trabajadores,como el vocal del seno de éstos,habrán de ocupar puestos de igual o superior categoria a aquel que se trata de cubrir.
En el supuesto de que ninguno de los representantes de los trabajadores o del seno de éstos ocupen puestos de igual o superior categoría,dicho comité podrá designar como vocales a otros trabajadores del mismo centro,y en su defecto provincia,que ocupen puestos de igual o superior categoría.
d).Actuará de secretario del tribunal un representante de la empresa,sin voz ni voto,que redactará las pruebas a que hayan de someterse los concursantes y las dará a conocer al Tribunal en el preciso momento de iniciarse las pruebas del concurso oposición.

4º.-Si el concurso convocado fuese declarado desierto,la empresa volverá a convocar en el tablón de anuncios una nueva prueba antea de los treinta días naturales,contados a partir del día que se publicó al fallo del concurso oposición declarado desierto,procediendo de igual forma que lo especificado en los puntos anteriores.
Si dicho concurso fue nuevamente declarado desierto,la empresa podrá optar entre contratar personal libremente,u organizar cursos de formación en el lugar o centros qua considere más idóneos,y cuyo importe de dichos cursos correrá a cargo de la empresa.Esta no remunerará a los trabajadores que reslicen dichos cursos de formación las horas que al margen de la jornada laboral pudiesen invertir en su realización,siempre que los referidos cursos sean para elevar el nivel profesional y la categoría laboral dentro de la empresa.

5º.-Con independencia de lo establecido antariormente se fijan las siguientes excepciones:
a).El personal directivo,ejecutivo y staff de dirección hasta los jefes de sección,no se sujetarán a ninguna norma determinada respecto a los ascensos.
Corresponde la determinación de los mismos a la libre facultad de la empresa sin que,por consiguiente,se puedan alegar méritos de antigüedad u otra clase.
b).Los syudantes pasarán a la categoría de dependientes,automáticamente,al cumplir la edad de 22 años,o por concurso con anterioridad.
c).Los mozos podrán optar a cualeuier categoría superior cuando hayan demostrado aptitudes para el desempeño de las plazas a que aspiran,siempre que haya vacantes de las mismas.
d).Los dependientes mayores serán designados por concurso oposición,de acuerdo con el número que marca la ley.
e).Los aspirantes delgrupo administrativo pasarán automáticamente a la categoría de auxiliar al cumplir los 18 años de edad.
Si se produce una vacante de auxiliar y no hubiese aspirantes con edad de 18 años,pero sí aspirantes que tengan dos años de antigüedad en la empresa,se procederá a la designación de auxiliar entre los aspirantes que reunan estas condiciones,previa realización de las pruebas necesarias.Caso de igualdad en las pruebas,será promovido a la categoría de auxiliar el aspirante que tenga más antigüedad en la fecha de las referidas pruebas.
f).Los auxiliares administrativos al cumplir cuatro años en la empresa,dentro de la categoría de auxiliar administrativo,percibirán el cincuenta por ciento entre su sueldo y el sueldo de oficial administrativo.A los ocho años de servicios dentro de la empresa,y dentro de la categoría de auxiliar administrativo,pasarán sutomáticamente a oficiales administrstivos,aún cuando no se hayan producido vacantes de esta categoría.No obstante,el personal que ostenta en la actualidad la categoría de auxiliar administrativo y pertenezca a la empresa Hufasa con anterioridad a la firma de este convenio,se le reconocerán estos derechos al cumplir los cuatro y ocho años,respectivamente,de antigüedad en la empresa,sin ningún otro requisito.
g).Quedan suprimidas las diferentes categorías de auxiliares administrativos, pasando éstas a configurarse en una sola denominada auxiliares administrativos,y asignándoseles la tabla salarial superior de las suprimidas,que es la correspondiente a la de auxiliar administrativo mayor de 25 años y con más de seis años de antigüedad.
h).La categoría de conductor de plaza se equipara económicamente a la de conductor de ruta.quedando por consiguiente una sola categoría de conductor,y siendo a partir de ahora las obligaciones de reparto de esta única categoría indistintas tanto para plaza como para rutas.

ARTICULO 12º.GARANTIA A INCAPACITADOS O DISMINUIDOS

La empresa acoplará a un puesto de trabajo idóneo a todo el personal,bien que se encuentre en situación física disminuida por su edad,o por haber sufrido accidente de trabajo,enfermedad profesional o invalidez parcial.
El tope máximo permitido en el párrafo anterior será la edad de 65 años,o,en su caso la edad que marque la normativa legal en la materia de jubilación con todos los derechos.La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su antigua categoría.Si se acoplara a un puesto de superior categoría,consolidará la nueva,una vez superadas las pruebas que se exijan para la referida categoría.
De este artículo quearán excluidos todos aquellos empleados que sean calificados con incapacidad permanente absoluta.

ARTICULO 13º. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y no superior a tres meses,y no reiterativo,la empresa podrá destinar dentro del mismo centro de trabajo a cualquiar productor a desempeñar un trabajo de categoría profesional inferior, conservando el trabajador el sueldo y demás emolumentos correspondientes a su categoría anterior y sucesivas actualizaciones.
En el caso de que dicho cambio de destino se lleve a cabo a petición del trabajador, éste cobrará el sueldo y demás emolumentos correspondientes al trabajo que voluntariamente y de manera efectiva preste,así como aceptará todas las condiciones de trabajo inherentes al nuevo puestode trabajo,renunciando a todas las retribuciones,derechos y condiciones de trabajo que tenía adquiridos por el desempeño anterior del trabajo de categoría superior.

ARTICULO 14º.TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

En caso de necesidad,cualquier trabajador podrá ser destinado temporalmente a trabajos de categoría superior,percibiendo con carácter personal el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría,reintegrándose al antiguo puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que lo motivaron,desde cuyo momento percibirá el salario de su categoría anterior,extinguiéndose todos los derechos que le pudiesen corresponder por el desempeño temporal del puesto de superior categoría.
No obstante,el plazo máximo para desempeñar el puesto de categoría superior será el de tres meses continuados,adquiriendo al final del mismo,caso de seguir desempeñándolo,la categoría correspondiente a este puesto.
Se exceptúan de ese plazo máximo las sustituciones debidas a incapacidad laboral transitoria,vacaciones,excedencias,licencias retribuidas y servicio militar.En estos supuestos se commicará por escrito al trabajador y al comité de empresa o delegados de personal del centro,el nombre de la persona a la que sustituya y el motivo de la sustitución.

ARTICULO 15º. SALARIO BASE,ANTIGUEDAD Y PRIMA DE PRODUCCION

El salario base y la antigüedad se incrementará a partir del 1 de Enero de 1.988 en un cuatro por ciento,en cada categoría,quedando según cuantías recogidas en el Anexo 1º del presente convenio,sin que en ningún caso esto deba entenderse como que la antigüedad se incrementa en un cuatro por ciento además del incremento automático que experimenta con el aumento del salario base.
La prima de producción se incrementará hasta la cantidad de 12.500 pesetas(doce mil quinientas pesetas)en todas las categorías cuya cuantía sea inferior a dicha cifra, a partir del 1 de Enero de 1.988.La prima de producción se abonará en doce pagas mensuales,pudiendo ser reducida su cuantía en los supuestos previstos del artículo 24 de este convenio.
Desde el 1 de Enero de 1.989 hasta el 31 de Diciembre del mismo año,la tabla salarial del anexo 1º vigente al 31 de diciembre de 1.988,se incrementará en el Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año.
En el supuesto de que el Indice de Precios al Consumo real superase al previsto para ese año 1.989,en el momento en que se tenga conocimiento de ello,se abonará la diferencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1.989,que por tal exceso corresponda,previa certificación del Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya.

ARTICULO 16º. PAGAS DE BENEFICIOS

La participación en beneficios que contempla el artículo 44 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio se satisfará por la Empresa a los trabajadores en la siguiente forma:

a).Dentro de los quince primeros días del mes de marzo,una paga de una mensualidad de salario base más antigüedad,referida al mes anterior.

b).Dentro de los quince primeros días del mes de septiembre,otra paga de una mensualidad de salario base más antigüedad,referida igualmente al mes anterior.

ARTICULO 17º. GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE JULIO Y DICIEMBRE

Se establecen dos pagas extraordinarias que la empresa abonará en los meses de julio y diciembre,a razón de una mensualidad del salario base más antigüedad.
La de julio se hará efectiva en la primera quincena del mismo mes,y la de diciembre antes del día veintidos del mismo.
El salario que se tomará como base será el correspondiente al mes de junio y al mes de noviembre,respectivamente.

ARTICULO 18º. FORMA DE ABONO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas previstas en los dos artículos anteriores, se abonarán a los trabajadores en función del siguiente criterio:Las pagas se entenderán devengadas y efectivas a sus respectivos vencimientos respecto a los anteriores,cobrándolas íntegramente los trabajadores que figuren en alta en la plantilla de la empresa desde el inicio al final del período de devengo continuadamente,y en forma proporcional y a prorrata de los días que figuren dados de alta en la empresa durante dicho período,en caso contrario.

ARTICULO 19º. DOTE DE MATRIMONIO

A los trabajadores que al ir a contraer matrimonio deseen cesar en la empresa,ésta les abonará en concepto de dote de matrimonio una cantidad equivalente a tantas pagas de salario base más antigüedad como años completos de servicios hayan prestado a la misma,sin que la cantidad total pueda exceder de seis pagas de salario base más antigüedad.

ARTICULO 20º. NUPCIALIDAD

Las trabajadoras que al contraer matrimonio lleven uno o más años en la Empresa, tendrán derecho a percibir de la misma la suma equivalente a una paga de salario base más antigüedad,siempre y cuando el trabajador continúe en la empresa por un período mínimo de seis meses a partir de la fecha del matrimonio.

ARTICULO 21º. NATALIDAD

Aquellos empleados que lleven uno o más años en la empresa,percibirán por el nacimiento de cada hijo una paga de salario base más antigüedad.
En el supuesto de que los padres pertenecieran losdos a la empresa,sólo cobrará uno de ellos,en función de la mensualidad que resulte de mayor cuantía.

ARTICULO 22º. PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIOS

Con el fin de premiar a aquellos trabajadores que durante veinte años prestaron servicio en la empresa,se satisfará a los mismos un premio en metálico en cuantía de veinticinco mil pesetas.
De igual forma,quienes alcancen cuarenta años de servicio en la empresa,percibirán un premio en metálico en cuantía de setenta y cinco mil pesetas.
Estos premios se percibirán por trabajador una sola vez en la cuantía en vigor en el momento de su percepción.

ARTICULO 23º. SUBSIDIO DE DEFUNCION

En caso de fallecimiento del trabajador,con un año al menos perteneciendo a la empresa,queda ésta obligada a satisfacer a sus derecho-habientes el importe de cuatro mensualidades completas,iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera percibir.

ARTICULO 24º. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Todo trabajador que cause baja por enfermedad o accidente de trabajo tendrá derecho a que se le abone por parte de la empresa los tres primeros días de baja,hasta un máximo de dos veces al año,así como a percibir durante la incapacidad laboral transitoria sus retribuciones como si estuviera trabajando,con la salvedad que se corrige a continuación,en cuanto a la prima de producción.
La empresa no abonará mensualmente de la prima de producción por no haber contribuido a la misma,en el caso de I.L.T.,los siguientes porcentajes no acumulables:

1º día de falta de asistencia,10% de la prima de producción.
2º día de falta de asistencia,15% de la prima de producción.
3º día de falta de asistencia,20% de la prima de producción.
4º día de falta de asistencia,25% de la prima de producción.
5º día de falta de asistencia,30% de la prima de producción.
6º día de falta de asistencia,35% de la prima de producción.
7º día de falta de asistencia,40% de la prima de producción.
8º día de falta de asistencia,44% de la prima de producción.
9º día de falta de asistencia,48% de la prima de producción.

A partir del 10º día y siguientes,por cada uno de ellos el descuento se incrementará en un 3'25% hasta completar el cien por cien de la prima de producción de ese mes laboral.Al mes siguiente y sucesivos,hasta un máximo de seis,de continuar con la misma baja,se le dejará de abonar un cuatro por ciento por cada día de falta de asistencia al trabajo hasta completar el cien por cien de la prima de producción de cada mes.
A efectos de este descuento,los meses se entienden completos,de fecha a fecha,aun que contablemente los descuentos se hagan por meses naturales.Trimestralmente se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la falta de asistencia y motivos aducidos y descuentos realizados,al objeto de procurar ambos adoptar las medidas oportunas para evitar el absentismo.
Serán excluidos del descuento en la prima de producción las faltas de asistencia al trabajo por baja,debida a los siguientes motivos:

a).Accidente de trabajo.
b).Hospitalización.
c).Intervención quirúrgica.
d).El período de parto con duración máxima de 14 semanas,distribuidas a opción de la interesada o con la duración máxima que en cada momento la ley reconozca.
e).Aquellas enfermedades que sin exigir hospitalización ni intervención quirúrgica que impidan la asistencia al trabajo,siempre que su existencia y tal impedimento se compruebe científicamente por el cuadro médico que en cada caso indique la empresa,mediante los métodos que considere oportuno dicho cuadro médico,y el resultado no ofrezca duda para éstos.

ARTICULO 25º.DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES

En el caso de trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales,reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social,u organismo que le sustituya,percibirán la cantidad de diez mil pesetas mensuales,a partir del día 1 de Enero de 1.988.

ARTICULO 26º. BOLSA DE ESTUDIOS

La empresa abonará a cada trabajador,y en caso de que los padres trabajen ambos en la empresa,a uno solo de ellos,en concepto de bolsa de estudios,la cantidad de seis mil pesetas por hijo y hasta un máximo de dos,que acrediten mediante justificante del colegio o instituto,estar cursando la E.G.B. durante el número de cursos que sin repetir ninguno tenga la misma.
Esta bolsa de estudios se abonará en la primera semana del mes de septiembre,a partir de la firma del presente convenio y una sola vez al año..

ARTICULO 27º. JORNADA LABORAL

La jornada laboral desde el 1 de Enero de 1.988 hasta el 31 de Diciembre de 1.989 será de 38 horas y media semanales,es decir,1.758 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas semanalmente de lunes a sábados,ambos inclusive.Es competencia de la empresa la distribución de la reducción de jornada,operada en 1.988 respecto al año anterior.
Como quiera que cada uno de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio tiene horarios distintos,éstos deberán distribuir las horas pactadas en sus respectivos calendarios.La adaptación de los horarios es competencia de la empresa,teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y necesidades de la distribución,y el mismo deberá ser presentado a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo para su aprobación antes del día 15 de Diciembre de 1.988.
Mientras que no fuesen aprobados por la representación de los trabajadores,seguirá rigiendo el horario en vigor.
Aquellos trabajadores que tengan jornada continua de duración superior a cinco horas,tendrán un descanso en cada jornada laboral de 15 minutos,formando parte de la jornada de trabajo a todos los efectos.
Se entenderá como jornada continuada la que desde el momento de comenzar el cómputo de trabajo y hasta su terminación,no esté interrumpida por un período intermedio superior a media hora.

ARTICULO 28º. CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Es facultad de la empresa el poder controlar la hora de entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos a su alcance,es decir,reloj de fichar,libro registro,etc.y cualquier otro medio que considere oportuno exigiéndose a los trabajadores su puntualidad en el inicio de la jornada laboral,durante el transcurso de la misma y hasta su finalización.
Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que justificarla ante la empresa y comunicarlo a sus jefes respectivos lo antes posible.

ARTICULO 29º. VACACIONES

Todo el personal de la empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, siempre y cuando lleve un año en la misma,o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute completo de este derecho.Su comienzo será el día uno de cada mes.
El período anual de vacaciones se fija desde el uno de mayo al treinta de septiembre de cada año.
Aquellos productores que tengan que disfrutar las vacaciones fuera de dicho período,recibirán como compensación a adaptarse a las necesidades de la empresa,una bolsa de vacaciones de 12.000 pesetas.No se abonarán estas bolsas a aquellos trabajadores que concedido el disfrute en el período vacacional,estimen más conveniente disfrutarlo fuera de él.
Quedan excluidos del período vacacional a petición de los representación social, los meses de Diciembre y Enero.
Su disfrute será rotativo,dentro de cada categoría y sección,respetando el orden de la relación nominal del turno de vacaciones del año anterior.
El calendario de vacaciones se elaborará en el mes de Diciembre y se comunicará a los representantes de los trabajadores de la Empresa.
Las vacaciones quedarán interrumpidas si durante su disfrute el trabajador sufriera enfermedad grave o precisase intervención quirúrgica con hospitalización.
En el centro de trabajo de Sevilla se disfrutarán las vacaciones,como mínimo,en los meses de Julio,Agosto y Septiembre,o en los que se acuerden en la negociación del calendario de vacaciones,entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

ARTICULO 30º. HORARIOS ESPECIALES

El día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre,ó 5 de enero,uno de estos dos últimos a elección de la empresa,tendrán la jornada de trabajo en los centros de trabajo de Sevilla y Huelva de 9 a 14 horas,y en los restantes centros de trabajo el horario será de 9'30 a 14'30 horas.
Durante la Semana Santa todo el personal de los centros de trabajo de Sevilla y Huelva,trabajarán los días Lunes,Martes y Miércoles en sus turnos normales.Los restantes centros de trabajo tendrán durante la misma un horario de trabajo adaptado a las características peculiares de las localidades.
Este último criterio regirá para todos los centros de trabajo de la empresa,para determinar el horario de trabajo en los días de ferias o fiestas locales.

ARTICULO 31º. LICENCIAS Y PERMISOS

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en dicha materia.

ARTICULO 32º. EXCEDENCIAS

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.Al terminar la situación de excedencia,el trabajador tendrá derecho a ocupar su anterior puesto de trabajo.No obstante,la empresa no reservará la vacante en caso de suprimirse por ley la posibilidad de realizar contratos interinos o se limitase por ley la duración de los mismos a un período máximo inferior a la duración de la excedencia,o si para rescindir el contrato al nuevo productor que hubiese sustituído al excedente,la empresa tuviera que abonarle una indemnización superior al salario de un mes,con independencia de su liquidación.En estos tres supuestos,el trabajador al terminar la situación de excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra inferior,si lo aceptan,salvo que hubiese otro productor que tuviese preferencia a ello y lo hubiese solicitado con antelación.Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicios efectivos a la Empresa.
Tanto para solicitar la excedencia como para el reingreso deberá preavisarse a la empresa con un mes de antelación.

ARTICULO 33º. TRATO CON LOS CLIENTES

Todo el personal de la plantilla de la empresa,además de las obligaciones que marca la ley,deberá tener un trato correcto y cuidadoso con los clientes y empleados de los mismos.

ARTICULO 34º. DETERIORO DE MATERIALES

El deterioro doloso o culposo de los envases de especialidades farmacéuticas y demás artículos de venta que originen el tráfico de la empresa,será sancionado,sin perjuicio de las indemnizaciones a la empresa por el valor actualizado de los bienes deteriorados.

ARTICULO 35º. PATRIMONIO DE LA EMPRESA

Los representantes de los trabajadores y éstos fomentarán al respeto del patrimonio de la empresa dado el tipo y características de los productos que se distribuyen en la misma.

ARTICULO 36º. RENDIMIENTOS MINIMOS EXIGIBLES

Se consideran rendimientos mínimos exigibles los que se detallan a continuación:

A).PUESTA DE DESPACHO PEDIDOS	ALMACENES MECANIZADOS	ALMACENES NO MECANIZADOS
El número de líneas mínimas para cualquiera de las categorías laborales que intervienen en la puesta de pedidos,por hora trabajada y por empleado, será:		
HUELVA.....	185	
RESTO SUCURSALES.....	200	
B).TOMA DE PEDIDOS		
El número de líneas efectuadas mediante pantalla de ordenador,será por hora trabajada y por empleado:.....		
TODAS SUCURSALES.....	300	

B).TOMA DE PEDIDOS	ALM.MECANIZADOS	ALM.NO MECANIZADOS
Por procedimiento manual o con máquina de escribir,serían por hora trabajada y por empleado:		
TODAS SUCURSALES.....	500	500

Todos estos rendimientos se entienden que son factibles de realizarse por hora de trabajo continuada,admitiéndose un 0'40% de error en la toma de pedidos y un 0'30% en el despacho de los mismos para los almacenes mecanizados por ordenadores,y un 0'20% en la toma de pedidos y un 0'70% en el despacho para los Almacenes no mecanizados por ordenador.
El resto de las secciones actuales de la empresa,al no ser cuantificable exactamente la magnitud de sus errores,por el momento,los errores que se produzcan serán medidos en función de las características propias de cada sección.
No se computarán a efecto de los rendimientos mínimos anteriormente

indicados,los tiempos muertos,como por ejemplo,la alta de trabajo o el cambio de actividad ordenado por los superiores.
Caso de ser sobrepasados los límites de errores tolerados en este artículo por algunos,parte o todos los empleados,se procederá a una investigación por la empresa para analizar las causas de los mismos y caso de no existir razones de peso suficientes y claramente excepcionales que justifiquen dichos errores,se procederá a las sanciones que la empresa considere oportunas,según cada caso y gravedad.

ARTICULO 37º. SEGURIDAD E HIGIENE

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente.

ARTICULO 38º. ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá al inicio de la relación laboral de su personal dos prendas de trabajo en función del departamento al que se vaya destinado,y serán repuestas anualmente en una unidad,siendo obligatorio su uso por parte de los trabajadores.
Las prendas de trabajo serán las siguientes:

-Dos batas para Almacén
-Dos batas para toma de pedidos
-Dos pantalones y dos camisas para los que utilizan la carretilla elevadora y para los conductores.
-Una cazadora y un chubasquero-pantalón o prenda similar y cómoda que resguarde de la lluvia para los conductores.Estas prendas sólo serán entregadas en número de uno,al iniciarse la relación laboral. En cada centro de trabajo en que haya de transportarse al exterior la batería de la máquina elevadora,existirá un chubasquero-pantalón o prenda similar a disposición del trabajador que transporte dicha batería.

ARTICULO 39º. DETENCION DEL TRABAJADOR

La detención de un trabajador no se considerará como falta injustificada al trabajo si como consecuencia de ello no es condenado en sentencia firme.Si le detienen en más de una ocasión en un año,o una sola vez por más de setenta y dos horas,se estará a lo dispuesto por la ley.

ARTICULO 40º. CONDUCTORES

A los conductores que les sea retirado el carné de conducir en acto de servicio,se les garantizará un puesto de trabajo.Con independencia de lo anterior,el trabajador podrá ser sancionado,incluso con el despido si la causa de la retirada del carné constituye falta laboral,en cuyo caso deberá estar al resultado de la sanción.A los conductores que les sea retirado el carné de conducir fuera de la jornada laboral se les garantizará igualmente un puesto de trabajo. En ambos casos,es decir,en conducción en acto de servicio y fuera del mismo,no se garantiza un puesto de trabajo si se condena al productor en sentencia firme con retirada definitiva del carné,o temporal por más de un año,por imprudencia temeraria.
A todos los empleados con categoría de conductor la empresa les suscribirá un seguro de accidente profesional que cubrirá la incapacidad permanente y la muerte por accidente profesional.El montante individual de cada seguro ascenderá a la cantidad de un millón de pesetas de cobertura.

ARTICULO 41º. REPRESENTACION SOCIAL

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al que,conforme a la ley, en cada momento corresponda a dicho centro tener elegido libremente entre sus trabajadores,y como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de la empresa al Comité General, ((Comité Intercentro),que será elegido libremente por todos los componentes de los órganos representativos de cada centro de trabajo,- guardando la proporcionalidad de los Sindicatos,según los resultados electorales considerados globalmente.
El Comité Intercentro estará compuesto por un máximo de doce personas,y tendiendo a que haya un representante de cada centro de trabajo,salvo en los de Sevilla y Huelva que sería de dos representantes.Los miembros del Comité Intercentro,tendrán que ostentar necesariamente la cualidad de representantes de los trabajadores.
Los representantes de los trabajadores se comprometen a poner en conocimiento de la empresa,por escrito,las personas que compondrán el nuevo Comité Intercentro,que sustituya al anterior,en un plazo-máximo de tres meses,a contar de la fecha de la sustitución que -- corresponda.
Cuando dicho Comité General quiera reunirse con la dirección de la empresa,deberá comunicarlo por escrito a la misma,con cuarenta y ocho horas de antelación,especificando los temas a tratar.

Las competencias del Comité Intercentro,serán las que la ley reconoce a los comités de empresa y delegados de personal,siempre que afecten a más de tres centros de trabajo.

ARTICULO 42º. FUNCIONES DEL COMITE

El comité de empresa como órgano de representación de los trabajadores ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente en cada momento,y sus miembros se regirán en cuanto a sus deberes y obligaciones por cuanto establece la referida legislación.
Todos los trabajadores que ostenten cargos representantivos de sus compañeros,legalmente elegidos,disfrutarán de las necesarias facilidades para desempeñar los mismos,así como también tendrán derecho al percibo de todas las retribuciones establecidas en el presente convenio en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellas,las cuales deberán ser debidamente justificadas en cada caso y por el tiempo máximo legalmente autorizado.Dichas ausencias, así como las gestiones de los representantes de los trabajadores ante la dirección de cada centro,se realizarán de manera que produzcan las menores perturbaciones a la empresa.
Los representantes y organismos elegidos por los trabajadores tendrán plenas facultades para intervenir en las materias que marque la ley.Tendrán derecho a un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de veinte horas mensuales,salvo en los centros de trabajo de Sevilla y Huelva,que serán de treinta horas mensuales.
Mediante acuerdo escrito y comunicado con anterioridad a la empresa,los representantes de los trabajadores en cada centro,podrán acumular en uno o en varios de ellos las horas de los restantes sin rebasar el máximo total,siempre que dicha acumulación,por la categoría laboral de los afectados,no altere o perjudique el normal desarrollo de los trabajos.
Dispondrán de dos horas mensuales para la celebración de asambleas del personal,dentro de las horas de trabajo,al igual que todos los trabajadores convocados,siendo retribuídas las mismas,y debiéndose comunicar a la empresa con un plazo de 48 horas de antelación a la celebración de dichas asambleas,y se llevarán a cabo en la forma y tiempo que menos perturbe el proceso productivo.

ARTICULO 43º. DERECHO DE REUNION

La empresa permitirá las reuniones de trabajadores para discutir su problemática en los locales de la empresa,fuera de horas de trabajo y previa convocatoria de las mismas que se publicarán en el tablón de anuncios y se comunicarán a la empresa con 24 horas de antelación.En casos urgentes,pero siempre previa autorización de la empresa,no será necesario el plazo de las 24 horas para su comunicación.

ARTICULO 44º. DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga será ejercido en cada momento conforme a las disposiciones y normas legales en vigor y teniendo en cuenta que la empresa está encargada de un servicio imprescindible de interés social y público.

ARTICULO 45º. CUOTA SINDICAL

Las cuotas sindicales serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo hubiere autorizado por escrito,siempre que las mismas sean una cantidad fija,por trabajador y central sindical.

ARTICULO 46º. SECCION SINDICAL

Se podrán constituir secciones sindicales,en cada centro de trabajo, cuando la central sindical acredite tener al menos un 15% de afiliados,de los trabajadores de ese centro.
Las centrales sindicales que acrediten tener un 15% de afiliados, en el conjunto de la empresa,podrán nombrar un único delegado sindical,el cual no tendrá derecho a horas sindicales"per se",salvo que éstas le sean cedidas,previamente y por escrito,por los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal de la empresa,en cuyo caso habrá que reducir a los representantes cedentes el número de horas cedidas.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto y concretado en el presente convenio,se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO 1º

TABLA SALARIAL AÑO 1.988

CATEGORIAS LABORALES	SALARIO MENSUAL	PRIMA PRODUCCION MENSUAL	TOTAL ANUAL
DIRECTOR GENERAL	105.792	25.500	1.998.672
TITULADO SUPERIOR	97.559	17.573	1.771.820
JEFE DE DIVISION	95.498	17.573	1.738.844
JEFE ADMINISTRATIVO	97.559	17.573	1.771.820
JEFE DE SUCURSAL	95.498	16.897	1.730.732
JEFE DE ALMACEN	87.857	16.222	1.600.376
JEFE DE SECCION	82.651	13.519	1.484.644
OFICIAL ADMINISTRATIVO	76.487	12.500	1.373.792
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	75.434	12.500	1.356.944
DEPENDIENTE MAYOR	81.946	12.500	1.461.136
DEPENDIENTE	76.487	12.500	1.373.792
AYUDANTE	70.270	12.500	1.274.320
MOZO ESPECIALIZADO	72.367	12.500	1.307.872
MOZO	71.392	12.500	1.292.272
VIAJANTE	71.118	--	1.137.888
CONDUCTOR	74.430	12.500	1.340.880
LIMPIADORA	73.445	12.500	1.325.120

ORDEN de 20 de junio de 1988, por la que se revoca el título-licencia de agencia de viajes del grupo A, a Viajes Séneca, SL, de Ubedo (Jaén).

Habiéndose solicitado por Don Bonifacio Martín García, en representación de la Agencia de Viajes «Viajes Séneca, S.L.», la revocación del Título-Licencio de Agencia de Viajes número 1.625, correspondiente a dicha Agencia.

Vista la propuesto de la Dirección General de Turismo, y en uso de los competencias que me confiere la Ley 6/83 de 21 de julio, Decreto 106/88 de 16.3.88 (BOJA 15.4.88), así como el Real Decreto 3585/1983, de 28 de diciembre, en relación con lo Orden Ministerial de 14.4.88 (BOE 22.4.88).

ORDENO:

Artículo único. Se revoco el Título-Licencio de Agencia de Viajes del Grupo «A», a «Viajes Séneca, S.L.», con el número 1.625 de orden y Caso Central en Ubeda (Jaén), c/ Colonia del Carmen, nº 2.

DISPOSICION FINAL:

Contra esta Orden podrá interponerse, de conformidad con la dispuesto en el artículo 126 de lo Ley de 17.7.58, recurso de reposición en el plozo de un mes a partir de su publicoción en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de junio de 1988

JOSE MARIA ROMERO CALERO
Consejero de Fomento y Trabajo

ORDEN de 4 de julio de 1988, sobre concesión título-licencia agencia de viajes grupo A, a Viajes Villarreal, SA, con el núm. 1.915 de orden.

Visto el expediente instruido con fecha 12.2.87, a instancia de Don Cristóbal Peñarroya Sánchez, en nombre y representación de «Viajes Villarreal, S.A.», en solicitud de lo concesión del oportuno Título-Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» y

Resultando que, teniendo en cuenta la fecha de incoación de dicho expediente, es de oplicación la Orden Ministerial de 9.8.74 (BOE 26.9.74).

Resultando que, a la solicitud de dicha empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9 y concordantes de la Orden citado, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del Título-Licencia,

Resultando que, tramitado el oportuno expediente en lo Dirección General de Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglomento,

Considerando que, en la empresa solicitante concurren todas los condiciones exigidas por la Orden de 9 de agosto de 1974, para lo obtención del Título-Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A».

Esta Consejería de Fomento y Trabajo, en uso de las competencios que le confieren los ortículos 39.1 y 44.4 de la Ley 6/1983 de 21 de julio, Decreto 106/88 de 16.3.88 (BOJA 15.4.88), así como el artículo 2° del Real Decreto 3585/1983, de 28 de diciembre, ha tenido o bien resolver:

Artículo único. Se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» a «Viajes Villarreol, S.A.», con el número 1.915 de orden y Casa Central en Benalmádena-Costa (Málaga), Arroyo de la Miel, Edificio Benal Beach, local n° 53, 3°, pudiendo ejercer su actividad mercontil a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el Boletín Oficial de la Junto de Andolucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Sevilla, 4 de julio de 1988

JOSE MARIA ROMERO CALERO
Consejero de Fomento y Trabajo

ORDEN de 6 de julio de 1988, por la que se convocan subvenciones a las organizaciones sindicales de trabajadores para la realización de actividades de promoción y formación sindical.

El relevante papel que en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores asumen los sindicatos de trabajadores adquiere significado constitucional en nuestro derecho al figurar expresamente recanocido por el artículo 7 de la Constitución Española.

En consideración a ello, la Consejería de Fomento y Trabajo, en ejercicio de las competencias que legalmente tiene asignadas en toda la materia laboral, en general, y contando con la correspondiente dotoción económica en el Presupuesto de lo Comunidad Autónoma de Andalucía, convoca la concesión de subvenciones en favor de las citadas instituciones, poniéndose en esta ocasión el acento en los fines de promoción, no de defensa, dentro de los cuales han de incluirse las actividades socio-culturales y de formación desarrolladas por los mismos para el cumplimiento de los fines que les son propios.

La presente Orden regula el procedimiento a seguir para la concesión de estas ayudas, con respecto a los criterios de publicidad, concurrencia y objetividad que exige el artículo decimooctavo de la Ley 10/1987, de 23 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1988.

En su virtud, y en uso de las facultades que me están conferidas por el artículo 39.6 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, a propuesta del Director General de Trabajo y Seguridad Social,

DISPONGO:

Artículo primero. Se convacan subvenciones por un importe total de 48.580.000 pesetas, con carga a la aplicación presupuestaria 15.01.480.00 en favor de aquellas orgonizaciones o centrales sindicoles, con representación en Andalucía, que realicen actividades de carácter formativo y otras dentro de los fines de promoción que les son propios.

Artículo segundo. El importe de la subvención a conceder a cada central sindical será determinado distribuyendo entre las solicitantes la cantidad total consignado, en proporción a los resultados globoles obtenidos en las elecciones a los órganos de representación en la empresa, dentro del ámbito de Andalucía, atribuidas o cada una de ellas por Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de 5 de junio de 1987, y siempre que dicha representación se haya atribuido en un número de cinco provincias de la Comunidad Autónoma o que se haya alcanzado en las citadas elecciones sindicales un mínimo de cien delegados de personol o miembros de comité de empreso.